

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metodologi penelitian merupakan cara teratur untuk memudahkan melaksanakan penelitian dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah uraian sistematis tentang teori dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti". (Sugiyono, 2013:86).

Selanjutnya menurut Sugiyono (2018:28) terdapat beberapa jenis penelitian antara lain:

1. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka data kuantitatif yang diangkakan.
2. Penelitian kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar.

Berdasarkan teori diatas, penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, data diperoleh dari sampel populasi penelitian, dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

Metode deskriptif kuantitatif ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel dan melaporkan objek atau subjek yang diteliti.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Menurut Sugiyono (2013:38), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Sedangkan variabel bebas yaitu Profesionalisme dan Komitmen Organisasi.

1. Variabel Independen (Variabel bebas)

a. Profesionalisme (X1)

Profesionalisme merupakan sikap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Indikatornya adalah :

- 1) Kompetensi
- 2) Efektifitas
- 3) Efisiensi
- 4) Tanggung jawab

b. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. indikatornya adalah:

- 1) Komitmen Afektif
- 2) Komitmen Berkelanjutan
- 3) Komitmen Normatif.

2. Variabel Dependen (Variabel terikat)

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikatornya adalah:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Kerja sama

- d. Tanggung jawab
- e. Inisiatif

C. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data mengenai objek penelitian, maka digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

Observasi dilakukan dengan mengadakan peninjauan lokasi pada kantor Disnakertrans Pringsewu. Dari observasi ini didapatkan data mengenai sarana dan prasarana yang ada sebagai pendukung kerja pegawai.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015: 202),”metode dokumentasi adalah menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat dan sebagainya”.

Pengumpulan data dengan metode dokumentasi internal dalam penelitian ini adalah data berupa sejarah yang mencakup profil ,visi, misi, tujuan ,dan struktur organisasi, jumlah Pegawai dan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018: 230) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Kuesioner ditujukan kepada pegawai yang dirancang oleh peneliti dengan sifat tertutup untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu Tahun 2019

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan , memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengolah dan menyajikan data-data secara sistematis secara objektif dengan tujuan untuk memecahkan suatu persoalan.

Menurut Sugiyono (2013:398) “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Instrumen untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah dokumentasi dengan menggunakan pedoman dokumentasi serta alat tulis. Dan kuesioner yang disusun secara tertutup dalam bentuk *skala likert*. “Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi, hal ini sudah spesifik dijelaskan oleh peneliti”. (Sugiyono, 2013:132).

Tabel 3.1.
Kisi-kisi Instrumen penelitian.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kisi-kisi soal	Jumlah
Profesionalisme (X1)	Merupakan sikap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemampuan, dan keterampilan.	1. Kompetensi	1,2,3	3
		2. Efektivitas	4,5,6	3
		3. Efisiensi	7,8	2
		4. Tanggung jawab	9,10,11	3
Jumlah				11
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Komitmen Afektif	1,2,3	3
		2. Komitmen berkelanjutan	4,5,6,	3
		3. Komitmen normatif	7,8,9	3
Jumlah				9
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas	1,2,3,4,5	5
		2. Kuantitas	6,7,8,9	4
		3. Kerja sama	10,11,12	3
		4. Tanggung jawab	13,14,15	3
		5. Inisiatif	16,17	2
Jumlah				17
Jumlah total				37

Instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator dari Profesionalisme, Komitmen organisasi, dan Kinerja pegawai. Responden memberikan penilaian atas pernyataan dalam kuisisioner dalam bentuk pernyataan:

SS = Sangat setuju diberi skor 5

S = Setuju diberi skor 4

CS = Cukup setuju diberi skor 3

TS = Tidak setuju diberi skor 2

STS = Sangat tidak setuju diberi skor 1

Kuesioner yang telah dibuat kemudian diberi skor untuk mengetahui Profesionalisme dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan pengkategorian tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan persepsi responden dengan membuat kategori atas setiap jawaban dengan mencari interval dari setiap kategori dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Kelas Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori

Daftar pernyataan dalam kuesioner Profesionalisme (X1) dirancang sebanyak 11 pernyataan, maka didapat nilai tertinggi sebesar $5 \times 11 = 55$ dan nilai terendah sebesar $1 \times 11 = 11$. Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{55 - 11}{3} = \frac{44}{3} = 14,66 \text{ dibulatkan menjadi } 15$$

Dengan interval ($i = 15$), diperoleh pengkategorian variable Profesionalisme sebagai berikut:

1. Skor 11 – 25, adalah pernyataan dalam kategori kurang.
2. Skor 26 – 40, adalah pernyataan dalam kategori sedang.
3. Skor 41 – 55, adalah pernyataan dalam kategori baik

Profesionalisme dalam kategori kurang yaitu pegawai yang belum mempunyai keterampilan tinggi dan keahlian khusus, dan juga belum bisa bertanggung jawab. Profesionalisme dalam kategori sedang yaitu pegawai yang sudah mempunyai pengetahuan lebih, kompetensi yang baik namun masih belum diterapkan dengan baik. Dan Profesionalisme dalam kategori baik yaitu pegawai yang memiliki keahlian, pengetahuan, keterampilan yang tinggi sesuai bidangnya dan sudah mampu diterapkan.

Daftar pernyataan dalam kuesioner Komitmen Organisasi (X2) dirancang sebanyak 9 pernyataan, maka didapat nilai tertinggi sebesar $5 \times 9 = 45$ dan nilai terendah sebesar $1 \times 9 = 9$. Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{54 - 9}{3} = \frac{45}{3} = 15$$

Dengan interval ($i = 15$), diperoleh pengkategorian variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut:

1. Skor 9 – 23, adalah pernyataan dalam kategori kurang.
2. Skor 24– 38, adalah pernyataan dalam kategori sedang.
3. Skor 39 – 53, adalah pernyataan dalam kategori baik.

Komitmen organisasi dalam kategori kurang yaitu pegawai yang belum bisa mengabdikan kepada organisasi dan lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Komitmen organisasi dalam kategori sedang yaitu pegawai yang sudah mampu mengabdikan kepada organisasi namun keterlibatannya sebagai anggota belum berjalan dengan lancar. Komitmen organisasi dalam kategori baik yaitu pegawai yang sudah bisa mengabdikan kepada organisasi dan lebih mementingkan kepentingan organisasi karena pegawai merasa tidak komitmen jika meninggalkan organisasi.

Daftar pernyataan dalam kuesioner Kinerja Pegawai (Y) dirancang sebanyak 16 pernyataan, maka didapat nilai tertinggi sebesar $5 \times 17 = 85$ dan nilai terendah sebesar $1 \times 17 = 17$. Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{85 - 17}{3} = \frac{68}{3} = 22,66 \quad \text{dibulatkan menjadi } 23$$

Dengan interval ($i = 23$), diperoleh pengkategorian variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Skor 17 – 39, adalah pernyataan dalam kategori kurang.
2. Skor 40 – 62 ,adalah pernyataan dalam kategori sedang.
3. Skor 63 – 85 , adalah pernyataan dalam kategori baik.

Kinerja pegawai dalam kategori kurang yaitu dilihat dari pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaannya, belum bisa menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan dapat menurunkan hasil kerja. Kinerja pegawai dalam kategori sedang yaitu pegawai yang sudah mampu menyelesaikan tugasnya tetapi belum tepat pada waktunya. Dan Kinerja pegawai dalam kategori baik yaitu pegawai yang mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, dapat bekerja sama dengan teman sejawat, serta bertanggung jawab dan juga inisiatif.

E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:148) “ populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi kabupaten Pringsewu yang berjumlah 27 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:149) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang harus diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

“Mengenai besarnya sampel Suharsimi Arikunto mengemukakan didalam pengambilan sampel apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang maka diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, tetapi jika subjek lebih dari 100 orang maka boleh diambil 10-15% atau 20-25% dari keseluruhan subjek populasi”.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini menggunakan sampel populasi yaitu seluruh pegawai Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi kabupaten Pringsewu yang berjumlah 27 orang.

3. Tehnik Sampling

Menurut Sugiyono (2018:150) “Tehnik Sampling merupakan tehnik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat beberapa tehnik sampling yang digunakan”.

Dalam penelitian ini tehnik yang digunakan yaitu non probability sampling dengan jenis sampling jenuh. Non probability sampling adalah tehnik yang

tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

F. Metode analisis Data

Metode analisis data ialah suatu proses pengumpulan data dari suatu penelitian untuk menggali informasi yang bermanfaat guna menyimpulkan dan memberi saran atau masukan yang mendukung dalam menentukan suatu keputusan.

Kuisisioner perlu dilakukan uji coba terlebih dahulu kepada 10 responden diluar sampel agar kalimat-kalimat yang tidak dimengerti dapat diperbaiki. Setelah kuisisioner dinyatakan lulus uji coba selanjutnya kuisisioner diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya dengan menyebar kuisisioner kepada 27 pegawai agar memberikan hasil yang tepat dan dapat dipercaya untuk menjawab masalah penelitian. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan kevalidan item pernyataansehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.Dengan kata lain, uji validitas ditujukan untuk mengukur tingkat ketepatan alat ukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan uji validitas item dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Menurut Sugiyono (2018: 268) rumus korelasi *product moment* adalah:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

n = banyaknya jumlah sampel yang akan diuji (n=10)

x = pertanyaan ke-t

y = Jumlah dari seluruh pertanyaan

Kriteria putusan

Jika $r_{xy\text{-hitung}} > r_{xy\text{-tabel}}$, maka kuesioner valid

Jika $r_{xy\text{-hitung}} < r_{xy\text{-tabel}}$, maka kuesioner tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Cronbach's Alpha*. Menurut Rambar dan Ridho (2015:62) rumus mencari nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = Indeks Reliabilitas

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

a_i^2 = Varian total

$\sum a_b^2$ = Jumlah varian butir pernyataan.

2. Analisis

a. Analisis Regresi Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen. Yaitu Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Rumus matematis dari linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2013:277) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai (variabel *dependen*)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Persamaan regresi prediktor X_1, X_2

X_1 = Profesionalisme (variabel *independen*)

X_2 = Komitmen Organisasi (variabel *independen*)

e = error

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2013:250).

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r_p = Nilai korelasi

n = Banyaknya pengamatan

Langkah-langkah uji hipotesis untuk koefisien regresi adalah :

- 1) Perumusan hipotesis Nihil (H₀) dan hipotesis alternatif(H₁)
 - a) H₀: β₁ < 0 tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X₁, X₂) terhadap variabel terikat (Y)
 - b) H₁: β₁ > 0 ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X₁, X₂) terhadap variabel terikat (Y)
- 2) Penentuan harga t_{tabel} berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan
 - Taraf signifikansi = 5% (0,005)
 - Derajat kebebasan = (n-1-k)

c. Uji berganda (Uji F)

Uji F pada dasarnya dilakukan “ untuk mengetahui signifikansi hubungan antar semua variabel bebas dan variabel terikat. Apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat “ (Sugiyono, 2013:297). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan yakni untuk mengukur besarnya pengaruh Profesionalisme dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

$$F = \frac{r^{2/k}}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F= Nilai f_{hitung}

r = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Ketentuannya :

1) $H_0: \beta_1 \leq 0$ tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas

(X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_1: \beta_1 > 0$ ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2)

terhadap variabel terikat (Y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikasinya adalah

5% dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima berarti ada pengaruh antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)
- 2) Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

d. Koefisien determinasi (R_2)

Koefisien determinasi (R_2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Imam Ghozali,2013:97).